

Audizione del 17 luglio 2018

Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl

**Memoria depositata dalla Cisl in occasione della audizione del giorno 17
Luglio 2018 presso le Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro pubblico e
privato) nell'ambito dell'esame del DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87
"Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese"**

Premessa

Va osservato che la pretesa della politica di cambiare ogni tre anni le regole del mercato del lavoro non ha mai prodotto risultati significativi sul piano dell'occupazione, soprattutto quando questo viene fatto senza tenere conto del ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva. Meglio sarebbe stato se il Ministro del lavoro e dello sviluppo economico avesse convocato le parti e promosso un tavolo di confronto sui temi, certamente importanti, posti dal decreto che oggi esaminiamo.

Nel merito, proponiamo osservazioni su due ambiti di intervento del decreto, il contrasto alla precarietà e le norme relative alle imprese beneficiarie di aiuti pubblici (Capo I e Capo II).

Capo I - Articoli 1 - 4 Misure per il contrasto al precariato

Il decreto tende a scoraggiare l'utilizzo prolungato dei contratti a termine (principale tipologia contrattuale a cui si è fatto ricorso nell'ultimo anno per assumere), nella prospettiva di favorire il lavoro stabile: infatti viene ridotta la durata massima, vengono reintrodotti le causali, seppur dopo 12 mesi o in caso di rinnovo, viene ridotto il numero massimo di proroghe, si prevede l'aggravio di costi in caso di rinnovo.

Se è condivisibile la logica che individua il reale problema del nostro mercato del lavoro nella lunga durata delle transizioni da contratto a termine a tempo indeterminato, tuttavia riteniamo che, sia per il contratto a termine che per la somministrazione, sarebbe opportuno affidare la regolazione del loro utilizzo alla contrattazione collettiva, cosa che per alcuni aspetti è già prevista. Se si vuole, giustamente, favorire il lavoro stabile, si deve tenere presente che scelte rigide operate per legge e uguali per tutti rischiano di non distinguere tra flessibilità fisiologica e abusi, di scoraggiare l'occupazione in generale anziché il precariato, di sostituire contratti a termine e di somministrazione con lavoro nero.

D'altro lato giudichiamo positivo l'aggravio di costo per i rinnovi dei contratti a termine (soprattutto tenendo conto che si tratta di risorse che vanno a finanziare la Naspi), che anzi potrebbe essere meglio modulato, rendendolo proporzionale alla durata del contratto: da sempre la posizione della Cisl è che la flessibilità vada pagata di più. Così come è positivo l'aumento dell'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo; si tratta di una richiesta che la Cisl ha posto fin dal momento dell'introduzione del contratto a tutele crescenti, al fine di meglio tutelare il lavoratore nel periodo di ricerca di un nuovo lavoro.

In coerenza con tali principi, segnaliamo alcune criticità nel testo in esame.

La reintroduzione di causali per il contratto a termine individuate per legge, già oggetto in passato di notevoli controversie, stante la loro ambiguità (ad esempio su cosa debba

intendersi per incrementi di attività “significativi” e “non programmabili”), rischia, più che di limitare l’utilizzo del contratto a termine, di alimentare nuovamente il contenzioso giudiziario. La scelta migliore, a nostro avviso, è quella di affidare alla contrattazione collettiva, specie aziendale, l’individuazione delle causali, soluzione che andrebbe maggiormente incontro alle esigenze di lavoratori ed imprese. Prevedere esclusivamente causali di legge ci farebbe peraltro tornare alla legislazione di oltre trent’anni fa, ben prima degli interventi di liberalizzazione della legge Fornero e del decreto Poletti. Peraltro

L’estensione *tout court* alle assunzioni a tempo determinato in ambito di somministrazione della disciplina del contratto a termine (in tema di durata massima, causali, proroghe e rinnovi, rispetto degli intervalli tra contratto e rinnovo, costi aggiuntivi in caso di rinnovo) non è condivisibile; andrebbe invece salvaguardata la specificità di questa tipologia contrattuale. In particolare la somministrazione di lavoro è una delle tipologie contrattuali con maggiori tutele, al contrario delle false partite Iva, false cooperative e tirocini sottopagati che sono causa di forte precarietà. La somministrazione prevede infatti la piena equiparazione delle tutele di legge ed una forte tutela contrattuale, applicandosi sia il contratto dell’impresa utilizzatrice che quello delle agenzie di somministrazione siglato da Felsa Cisl, Nidil Cgil e UilTemp. Quest’ultimo ha sviluppato negli anni un sistema di bilateralità che prevede significative prestazioni di welfare e soprattutto una valorizzazione della formazione attraverso FORMATEMP che rende i lavoratori, pur nella loro flessibilità, più competitivi sul mercato del lavoro.

E’ dunque importante che siano state superate le prime bozze del testo, in cui alla somministrazione a tempo determinato venivano estese anche le discipline in materia di percentuali massime e diritti di precedenza ed in cui era stata inserita l’abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato.

Restano però diverse criticità. Il combinato delle limitazioni introdotte dal decreto in esame, se riferite al contratto di lavoro tra azienda utilizzatrice e lavoratore e non al contratto commerciale tra agenzia di somministrazione e azienda, comporterebbe un eccessivo turn over di lavoratori. D’altro lato va tenuto presente che la attuale disciplina sulla durata massima dei contratti a termine già prevede che ai fini della durata complessiva siano computati anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato, dunque un’ulteriore specificazione al riguardo pare superflua.

In particolare l’estensione della disciplina della durata massima porterebbe alla conseguenza che se il contratto di somministrazione (tra agenzia fornitrice ed impresa utilizzatrice) durasse più di 24 mesi, non si potrebbe più utilizzare lo stesso lavoratore; inoltre dopo 12 mesi e in caso di rinnovo dovrebbe essere paradossalmente l’agenzia fornitrice, e non l’impresa utilizzatrice, a specificare le causali.

Se non si vuole espungere l'intero articolo 2, vanno quantomeno previste alcune modifiche al testo del decreto:

- va innanzitutto chiarito che le regole del contratto a termine che si vorrebbero estendere devono essere riferite al contratto di somministrazione tra agenzia ed azienda utilizzatrice e non al contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore
- in particolare le causali devono essere riferite all'utilizzatore e non alla agenzia per il lavoro, perché il rapporto di lavoro fra agenzia e lavoratore trova la sua causa nel contratto commerciale fra agenzia ed impresa utilizzatrice; inoltre, come già osservato per i contratti a termine, le causali stesse, o la possibilità di deroga alle stesse, devono essere affidate alla contrattazione collettiva;
- anche l'applicazione degli intervalli tra un contratto e l'altro (c.d. stopo&go) va affidata alla contrattazione collettiva;
- il numero di proroghe deve restare disciplinato dal contratto collettivo delle agenzie di somministrazione, pur in un periodo complessivo massimo di 24 mesi;

La applicabilità della nuova normativa a proroghe e rinnovi di contratti in corso al momento dell'entrata in vigore del decreto, sia per i contratti a termine che per la somministrazione, non tiene conto di strategie aziendali già programmate con ricadute negative sulla continuità lavorativa dei lavoratori coinvolti ed aumento del turn over. Auspicabile sarebbe la previsione di una disciplina transitoria; più semplicemente la nuova disciplina dovrebbe trovare applicazione solo ai contratti stipulati dopo la sua entrata in vigore.

Infine, circa la possibilità di reintrodurre i voucher utilizzando come strumento legislativo il decreto in esame, la Cisl non è contraria in linea di principio quando si tratta di utilizzarli per lavori discontinui e temporanei che altrimenti finirebbero nel nero, come i lavori familiari di cura e piccole attività di servizio a carattere episodico. Non possono invece sostituire strumenti pattizi che funzionano bene come i contratti stagionali. Quindi forse è opportuno semplificare l'utilizzo del Libretto famiglia ma di certo non condividiamo l'idea di reintrodurre i voucher per altre attività, che sarebbe peraltro in contraddizione con l'obiettivo dichiarato del decreto di ridurre la precarietà (agricoltura, edilizia, turismo).

In generale riteniamo che ha senso il restyling delle assunzioni a tempo determinato se vengono favorite le transizioni dal contratto a tempo determinato verso il contratto a tempo indeterminato facendo leva anche sul costo del lavoro. Chiediamo che nel testo del decreto o nella prossima legge di bilancio siano previsti forti incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre strumento fondamentale per contrastare la precarietà sono le politiche attive che, facilitando la collocazione del lavoratore giusto al posto giusto, inducono i datori di lavoro ad offrire più facilmente contratti stabili. Si tratta di rafforzare e rendere operativa la riforma dei servizi per l'impiego rimasta incompiuta, con una significativa implementazione delle risorse al fine di aggiornare gli operatori e potenziare i centri per l'impiego.

Contemporaneamente per favorire la ripresa occupazionale vanno prorogate al 2019 le norme che hanno finora consentito il prolungamento della cassa integrazione straordinaria nelle aree di crisi complesse e per i casi di ristrutturazioni complesse, perché la ripresa non è ancora solida e molte sono le aree e le aziende in difficoltà.

Dunque il contrasto alla precarietà e la promozione dell'occupazione stabile necessitano di ulteriori misure.

Capo II - Articoli 5-8 Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali

Riteniamo che sia positivo il principio di porre limiti e vincoli alle delocalizzazioni delle imprese che abbiano beneficiato di aiuti pubblici, nonché obbligare alla restituzione delle agevolazioni quanti hanno usufruito di incentivi finanziari. Analogamente è condivisibile la scelta di restituzione dei contributi finanziari acquisiti per incremento occupazionali a fronte di riduzioni dei livelli di occupazione.

Tali interventi potrebbero essere meglio definiti per evitare di scoraggiare gli investimenti interni ed esteri, ad esempio modulandoli in caso di fattori di crisi congiunturale esterni alla volontà dell'impresa ed in parte sostituendoli o affiancandoli con misure per favorire il reshoring. Inoltre, pur comprendendo la specificità delle diverse norme di agevolazioni, il fatto che ogni amministrazione definisca le modalità di restituzione rischia di ingenerare una moltiplicazione di procedure. Generica, inoltre, la norma che prevede i parametri che saranno presi a riferimento, in quanto si stabilisce che si dovrà tenere conto della dimensione dell'impresa e dell'entità della riduzione del livello occupazionale.

Capo III – Misure per il contrasto alla ludopatia

Siamo favorevoli al divieto di pubblicità sui giochi, in coerenza con l'impegno della Cisl all'interno della Campagna "Mettiamoci in gioco", che ha l'obiettivo di contrastare il dilagare del fenomeno del gioco d'azzardo attraverso la sua regolamentazione per ridurre i rischi che troppo spesso colpiscono le fasce più fragili. Le condizioni di disagio e di emarginazione, infatti, favoriscono lo sviluppo di tale fenomeno che grava pesantemente non solo sulle persone direttamente coinvolte ma su intere famiglie, troppo spesso con minori, costrette a pagarne il prezzo e a subirne i risvolti drammatici che ne conseguono.